

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kemajuan dan inovasi pada kala persaingan ini, mengharuskan setiap perusahaan berusaha tanggap dalam menghadapi persaingan di pasar dan berusaha memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan daya saing demi keberlangsungan hidup perusahaan, dalam organisasi, karyawan menjadi sumber daya yang paling di butuhkan, karena karyawan aktif berperan dalam jalanya organisasi dan pada pengambilan keputusan. Tetapi setiap karyawan mempunyai keahlian dan kemampuan yang tidak sama, oleh karena itu perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan kemampuan dan perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Karyawan wajib memberikan hasil akhir yang sebaik mungkin, karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

Motivasi karyawan wajib di perhatikan oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja internal perusahaan. Motivasi kerja ialah semangat dalam menyelesaikan suatu kewajiban dengan memacu semangat yang ada di dalam dan luar diri seseorang dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan dengan tujuan untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan keinginan untuk mencapai kepuasan

(Suhardi, 2019: 298). Suatu manajemen pasti dapat menafsirkan dan memberikan motivasi dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang ideal berdasarkan beban kerja. Beban kerja bersama kinerja karyawan mempunyai hubungan satu sama lain.

Menurut (Nabawi, 2019: 175) beban kerja ialah beberapa kewajiban dimana wajib diselesaikan pekerja disuatu lembaga atau posisi tertentu dalam jangka waktu yang di tentukan. Beban kerja bisa diamati secara obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dilihat dari seberapa banyak waktu yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah perasaan dan pengakuan tentang beratnya beban kerja dan kepuasan dalam bekerja. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan, agar perusahaan bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya serta tujuan perusahaan bisa di capai dengan mudah dan bisa di aplikasikan. Jika perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan *skill* dalam bekerja bisa menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan bersifat tidak aktif dalam bekerja sehingga terjadila penurunan kinerja karyawan.

Banyak strategi diaplikasikan perusahaan untuk menunjukan keunggulan di banding perusahaan lainya dalam kompetisi bisnis, merekrut karyawan atau SDM yang memiliki keterampilan serta bisa bekerja secara cerdas adalah cara yang digunakan oleh perusahaan. Terjadi banyaknya ketidakstabilan karyawan yang berhenti dan masuknya karyawan dari satu perseroan ke perseroan kompetitor, dikarenakan perusahaan belum bisa membuat karyawan tetap *loyal*. Beberapa cara digunakan oleh perusahaan agar membuat karyawan bertahan.

dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, karena alasan karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga perusahaan harus mengelola dengan baik dan memberikan kompensasi dengan adil, agar antara perusahaan dan karyawan dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

Kompensasi merupakan bayaran yang diberikan perusahaan karena karyawan telah menyelesaikan tanggung jawabnya demi keberhasilan perusahaan dan tercapainya ketetapan perusahaan (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019: 210). Menurut Sutrisno kompensasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM) saling terhubung karena dalam hubungan kerja kompensasi merupakan aspek yang sensitif (Dwianto, 2019: 213). Keberhasilan perusahaan dalam menentukan bayaran yang sepadan akan berdampak terhadap performa pekerja, ketika bayaran tidak sepadan dengan ambisi pekerja maka terjadilah penolakan dan kekecewaan dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun serta dapat mengganggu proses kerja, sebaliknya bila kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, akan menimbulkan rasa puas dan semangat untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik kedepannya karena merasa kinerja di hargai oleh perusahaan.

Perusahaan pastinya mempunyai keinginan agar setiap karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, karena jika kinerja yang diberikan tidak maksimal, maka keberhasilan suatu organisasi akan sulit di capai. Kinerja merupakan bagian yang sangat di perlukan karena manfaatnya terbukti, dan kinerja memperlihatkan kemampuan karyawan

untuk mencapai keberhasilan organisasi. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berbeda untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, bukan hanya kemampuan yang diutamakan tapi semangat kerja dan keinginan untuk belajar dan memahami pekerjaan juga merupakan hal yang penting.

PT Batamas Indah Permai (BIP) merupakan perseroan terbatas yang berkantor pusat di Batam, bergerak di bidang Developer atau pembangunan, selain itu BIP juga menyewakan tempat atau kios pasar untuk berjualan yang berlokasi di sagulung. Didirikan pada tahun 1989, telah berdiri selama 32 tahun hingga saat ini. Telah membuktikan konsistensi dalam bersaing dengan pangsa pasar lainya yang bergerak dibidang yang sama. Dengan beberapa proyek yang dikembangkan diantaranya yaitu perumahan tiban mas residence yang berlokasi di tiban dan perumahan bengkong mas residence yang berlokasi di bengkong. Dengan visi menjadi pengembang yang terpercaya dan misi menciptakan hal yang berguna terhadap alam, organisasi dan pihak lainya yang memiliki kepentingan yang sama.

PT Batamas Indah Permai mengalami beberapa permasalahan dimana motivasi karyawan yang menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, terjadi dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti mendapatkan *reward* berupa bonus untuk karyawan yang bisa menyelesaikan kewajiban dengan baik sepadan akan ketentuan waktu yang diberikan via perusahaan, keluhan yang kurang didengarkan oleh perusahaan dan tidak adanya perhitungan lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi waktu

kerja serta kurangnya penyemangat dari rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan bersama agar lebih efektif.

Dengan dijabarkannya beberapa permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk memberikan dorongan terhadap karyawan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki. Tingginya motivasi karyawan bisa dilihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu setiap harinya. Berikut adalah tabel “data keterlambatan” karyawan pada PT Batamas Indah Permai dari bulan Januari - Desember tahun 2020.

**Tabel 1.1** Data Keterlambatan Karyawan PT Batamas Indah Permai

Bulan	Jumlah Karyawan (org)	karyawan yang terlambat (org)	presentase keterlambatan
Januari	121	32	26.44%
Febuari	117	43	36.75 %
Maret	117	46	39.31 %
April	116	41	35.34 %
Mei	114	32	28.07 %
Juni	114	58	50.87%
July	114	47	35.96 %
Agustus	114	43	37.71%
September	110	40	36.36%
Oktober	110	52	47.27 %
November	110	48	43.63 %
Desember	107	49	45.79 %

**Sumber:** Manajemen PT Batamas Indah Permai (2020)

Dapat terlihat pada tabel 1.1, dimana keterlambatan karyawan PT Batamas Indah Permai sangat tinggi, yaitu di bulan juni tahun 2020 mencapai 50.87%. Dari

daftar keterlambatan diatas menunjukkan bahwa karyawan tidak termotivasi untuk giat bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Perusahaan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja setiap karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerjanya, Agar sesuai dengan bobot kerja masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dengan mewawancarai *Supervisor* PT Batamas Indah Permai, karyawan melakukan tugas yang tidak sesuai dengan *job description* dan melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain yang menyebabkan tidak termotivasinya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menyebabkan ketidak aktifan dalam melakukan kewajiban. Sifat pasif karyawan bisa menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak maksimal, itula mengapa beban kerja berpengaruh besar dan harus lebih di perhatikan perusahaan agar sesuai dengan kemampuan perorangan, hal tersebut bisa mengganggu kinerja karyawan dan pencapaian dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja serta memberikan rasa adil bagi setiap karyawan. Pemberian gaji dan komisi karyawan wajib sebanding terhadap tanggungan pekerjaan, pada PT Batamas Indah Permai kompensasi yang diberikan terbilang tidak sama rata karena tidak sesuainya bayaran yang diberikan terhadap beban kerja yang dipangku karyawan. Serta tidak adanya perhitungan lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kantor.

**Tabel 1.2** Data pemberian kompensasi berdasarkan divisi PT Batamas Indah Permai

No	Divisi	Upah lembur	upah makan	transportasi
1	HRD	-	✓	-
2	Administrasi	-	✓	-
3	<i>Accounting</i>	-	✓	-
4	bagian pemasaran	-	-	✓
5	<i>purchasing</i>	-	✓	-
6	<i>Supir</i>	-	✓	✓
7	<i>Supervisor</i>	-	-	✓
8	Bagian Lapangan	✓	✓	-

**Sumber:** Manajemen PT Batamas Indah Permai (2020)

pada tabel 1.2 dapat dilihat tidak semua divisi mendapatkan kompensasi yang sesuai seperti upah lemburan, upah makan serta transportasi. memberikan bayaran yang tidak merata dapat mengakibatkan karyawan tidak puas serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan, di PT Batamas Indah Permai tidak semua karyawan bersedia bekerja lembur karna tidak adanya upah lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang menyebabkan laporan-laporan banyak yang tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini pastinya akan berdampak terhadap perusahaan karna karyawan tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari permasalahan-permasalahan diatas, kinerja karyawan akan tetap menurun bila perusahaan tetap melanjutkan tata kelola yang sama, kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dimana perusahaan tidak bisa berlangsung secara efektif dan efisien jika berbagai permasalahan tidak ditangani oleh perusahaan, karyawan sebagai fondasi utama

yang menggerakkan aktivitas pada perusahaan, oleh karena itu, tujuan perusahaan sulit tercapai secara maksimal jika menurunnya performa karyawan.

**Tabel 1.3** Target pemasaran rumah PT Batamas Indah Permai

No	Tahun	Target Pemasaran Rumah	Pencapaian target pemasaran
1	2018	15 Rumah	12 Rumah
2	2019	15 Rumah	9 Rumah
3	2020	15 Rumah	5 Rumah

**Sumber:** Manajemen PT Batamas Indah Permai (2018-2020)

Pada Tabel 1.3, terlihat kinerja karyawan menurun terhadap penjualan rumah tahun 2018-2019 dimana karyawan belum bisa memperoleh target penjualan yang ditentukan perusahaan, tentunya dengan penjualan yang karyawan hasilkan akan membawa dampak besar bagi perusahaan karna tidak tercapainya target penjualan sehingga membuat penjualan rumah mengalami penurunan setiap tahunnya.

Setelah pemaparan diatas yang telah dijelaskan, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian yakni **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAMAS INDAH PERMAI”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Melihat pada penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, jadi dapat diidentifikasi masalah yang terdapat pada PT Batamas Indah Permai, sebagai berikut:

1. Tingginya keterlambatan karyawan di PT Batamas Indah Permai karena karyawan merasa tidak termotivasi
2. Beban kerja yang diberikan PT Batamas Indah Permai kepada karyawan tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Kompensasi yang diberikan PT Batamas Indah Permai kepada karyawan tidak sepadan dengan beban pekerjaan.
4. Kinerja karyawan menurun karena target penjualan rumah tidak tercapai
5. Motivasi yang rendah dan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT Batamas Indah Permai meningkat.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berhubung adanya keterbatasan dari segi pengetahuan dan sumber daya, batas waktu, keahlian, dan pembiayaan, maka ada keterbatasan masalah yang akan peneliti bahas. Maka muncul pembatasan masalah untuk fokus pada penelitian. Peneliti menetapkan batasan masalah agar penelitian lebih efisien, lebih tepat sasaran dan mampu untuk lebih dipahami. Maka dari itu, peneliti merumuskan beberapa batasan masalah, yaitu:

1. Objek penelitian adalah PT Batamas Indah Permai
2. Penelitian berikut mempunyai responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Batamas Indah Permai
3. Penelitian ini menggunakan variabel *independent* X1 yaitu motivasi kerja, X2 beban kerja dan X3 kompensasi, dengan variabel terikat Y kinerja karyawan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Setelah penguraian latar belakang dalam ulasan ini, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Perumusan masalah yang telah diuraikan menghasilkan tujuan yang diinginkan tercapai guna mendapatkan pengarahannya dan informasi yang tepat dan menggunakan perlengkapan analisis data, dimana tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.
2. Untuk memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.
3. Untuk memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

4. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini ditemukan manfaat-manfaat untuk memberi tambahan teori pendukung untuk peneliti kedepan yang hendak mengangkat judul penelitian dengan variabel yang sama serta untuk menambah wawasan dan informasi, yaitu:

#### **1.6.1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini didambakan bisa memberi peran serta untuk pendidikan ilmu manajemen pada aspek teoritis, dalam penelitian ini aspek teoritis sejalan dengan bidang ilmu manajemen, terutama perihal motivasi kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

#### **1.6.2. Aspek Praktis**

Sejalan dengan adanya manfaat pada aspek teoritis, pastinya penelitian juga harus mempunyai fungsi yang praktikal agar aspek praktis terpenuhi :

1. Bagi perusahaan, memberikan saran yang bermanfaat tentang motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi memiliki tujuan untuk mengurangi penyalahgunaan dan memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, memperdalam pengetahuan dan ide serta informasi yang sudah diperoleh dalam penelitian.
3. Bagi universitas, sebagai pelengkap sumber referensi dan acuan.
4. Bagi penelitian, sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil judul atau variabel yang sama.

5. Bagi peneliti, agar dapat mengaplikasikan keahlian yang sudah dipelajari dalam perkuliahan ke dalam perusahaan tempat bekerja.